PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora
Vol.5, No.6, Oktober 2026

Membangun *Innovative Work Behavior*: Optimalisasi *Digital Competency* dan *Knowledge Sharing*

Ferra Eka Ramadhani[1], Indah Datin Nadliroh[2]
[1,2]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Koperasi Malang, Indonesia
E-mail: ferraekar@gmail.com, datinindah82@gmail.com

Article History:
Received: 20 September 2026
Revised: 29 September 2026
Accepted: 02 Oktober 2026

Keywords: *Digital Competency, Knowledge Sharing, Innovative Work Behavior*

Abstract: *Melalui pendekatan kuantitatif berdesain eksplanatori, studi ini membedah bagaimana kompetensi digital mampu memengaruhi perilaku kerja inovatif melalui mediasi budaya berbagi pengetahuan. Informasi dikumpulkan dari kuesioner yang diisi oleh 250 pegawai di instansi yang mengadopsi transformasi digital, di mana sampel dipilih menggunakan metode purposive sampling. Evaluasi data kemudian dijalankan dengan pemodelan SEM-PLS lewat perangkat lunak SmartPLS 4. Dari analisis tersebut, diketahui bahwa kompetensi digital memegang peranan positif dan signifikan dalam meningkatkan knowledge sharing maupun perilaku inovatif staf. Lebih lanjut, knowledge sharing juga ditemukan berpengaruh positif pada perilaku inovatif serta sukses bertindak sebagai pengantara (mediator) parsial. Indikasi dari temuan ini adalah bahwa peningkatan kecerdasan digital karyawan tidak berhenti pada kemahiran personal saja, melainkan ikut menggerakkan aktivitas saling berbagi wawasan yang krusial untuk melahirkan terobosan baru. Oleh sebab itu, organisasi didorong untuk menyatukan pelatihan teknologi dengan strategi manajemen pengetahuan demi memupuk kultur berbagi dan kapasitas inovasi. Secara teoretis, kajian ini memperluas cakrawala teori Knowledge-Based View serta menjadi referensi strategis dalam merancang cetak biru pengelolaan SDM masa kini.*

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mengubah cara organisasi mengelola proses bisnis, mengembangkan sumber daya manusia, dan menciptakan keunggulan kompetitif melalui pemanfaatan teknologi digital. Perkembangan *artificial intelligence*, *big data analytics*, *cloud computing*, serta *Internet of Things* mendorong organisasi untuk membangun tenaga kerja yang memiliki kompetensi digital agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis **(Chatterjee et al., 2023).** Digital competency didefinisikan sebagai kapabilitas individu ketika memanfaatkan teknologi digital, informasi, dan data secara efektif untuk mendukung penyelesaian pekerjaan, pengambilan keputusan, kolaborasi, serta peningkatan

kinerja organisasi **(Carvalho et al., 2023).** Kompetensi digital juga mencakup kemampuan memanfaatkan teknologi secara kreatif sehingga individu mampu menghasilkan solusi baru dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan **(Audrin et al., 2024).** Sejalan dengan perkembangan tersebut, organisasi membutuhkan karyawan yang tidak hanya memiliki kompetensi digital, tetapi juga mampu menghasilkan, mempromosikan, serta mengaplikasikan ide-ide baru sebagai wujud ***Innovative Work Behavior*** **(IWB) (De Jong & Den Hartog, 2010).** Maka sebab itu, pengembangan kompetensi digital merupakan satu di antara strategi utama organisasi dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif pada era transformasi digital **(Sary et al., 2023).**

Meskipun demikian, penelitian mengenai hubungan antara ***digital competency*** dan ***innovative work behavior*** masih memperlihatkan hasil yang belum konsisten. Carvalho et al. (2023) menemukan bahwasanya kompetensi digital berpengaruh positif pada perilaku kerja inovatif karyawan **(Carvalho et al., 2023).** Sebaliknya, beberapa penelitian membuktikan bahwasanya kompetensi digital belum tentu menghasilkan perilaku kerja inovatif apabila organisasi belum mampu membangun lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran, kolaborasi, dan pertukaran pengetahuan **(Huu, 2023).** Inkonsistensi tersebut menunjukkan adanya ***research gap***, yaitu belum jelasnya mekanisme yang menjelaskan bagaimana kompetensi digital dapat diubah menjadi perilaku kerja inovatif. Salah satu mekanisme yang diperkirakan memiliki peran penting adalah ***knowledge sharing***, karena proses berbagi pengetahuan memungkinkan individu mentransfer pengalaman, informasi, dan keterampilan sehingga mempercepat terciptanya inovasi **(Akram et al., 2020).** Fenomena tersebut banyak dijumpai pada organisasi yang sedang menjalankan transformasi digital, di mana investasi teknologi sering kali belum diikuti oleh budaya berbagi pengetahuan sehingga potensi inovasi karyawan belum berkembang secara optimal **(Sabila et al., 2025)**.

Bersumber melalui fenomena dan kesenjangan riset tersebut, penelitian berikut mempunyai tujuan guna menganalisis efek *digital competency* pada *innovative work behavior*, efek *digital competency* pada *knowledge sharing*, serta efek *knowledge sharing* pada *innovative work behavior*. Penelitian ini juga bertujuan menguji peran knowledge sharing sebagai variabel mediasi pada keterkaitan antara *digital competency* dan *innovative work behavior*. Melalui pengujian model tersebut, penelitian berikut diharapkan mampu menjelaskan mekanisme bagaimana kompetensi digital dapat ditransformasikan menjadi perilaku kerja inovatif melalui proses berbagi pengetahuan pada organisasi yang sedang menjalankan transformasi digital.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan memperluas kajian mengenai hubungan antara ***digital competency***, ***knowledge sharing***, serta ***innovative work behavior*** pada perspektif ***Knowledge-Based View***. Selain itu, penelitian ini menawarkan model empiris yang menempatkan ***knowledge sharing*** sebagai mekanisme mediasi dalam menjelaskan pengaruh kompetensi digital terhadap perilaku kerja inovatif. Dari sisi praktis, temuan penelitian harapannya bisa dijadikan acuan bagi organisasi saat menyusun strategi pengembangan kompetensi digital yang terintegrasi dengan sistem manajemen pengetahuan sehingga mampu meningkatkan budaya berbagi pengetahuan dan memperkuat kapasitas inovasi karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi bagi organisasi dalam meningkatkan daya saing lewat pengembangan sumber daya manusia yang adaptif pada transformasi digital.

LANDASAN TEORI

Digital Competency

Digital competency ialah kapabilitas individu ketika memanfaatkan media digital, informasi, serta teknologi digital secara efektif guna menyelesaikan pekerjaan, berkolaborasi, mengambil keputusan, serta menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Pada konteks organisasi modern, kemampuan teknis ketika mengoperasikan perangkat digital bukan hanya meliputi kompetensi digital, melainkan turut mencakup kemampuan berkomunikasi secara digital, pemecahan masalah, mengevaluasi informasi, beradaptasi pada perkembangan teknologi yang terus berubah, serta menjaga keamanan data (Carvalho et al., 2023). Selain itu, kompetensi digital juga meliputi kemampuan berpikir kritis, belajar secara berkelanjutan, dan memanfaatkan teknologi untuk menciptakan inovasi dalam lingkungan kerja (Audrin et al., 2024).

Transformasi digital menjadikan digital competency sebagai salah satu kapabilitas strategis organisasi. Karyawan yang memiliki kompetensi digital tinggi mampu meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat proses pembelajaran, memperluas kolaborasi lintas fungsi, serta menghasilkan solusi kreatif dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis (Saleh et al., 2025). Organisasi yang berhasil mengembangkan kompetensi digital karyawannya memiliki kemampuan yang lebih baik dalam meningkatkan inovasi dan mempertahankan keunggulan kompetitif di era digital (Chatterjee et al., 2023).

Carvalho et al. (2023) membuktikan bahwa digital competency berefek positif pada innovative work behavior pada pegawai perguruan tinggi di Brasil. Temuan penelitian tersebut membuktikan bahwasanya kapabilitas dalam memanfaatkan teknologi digital mendorong individu menghasilkan ide-ide baru, meningkatkan kreativitas, serta mengimplementasikan inovasi dalam pekerjaan. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Sary et al. (2023) yang menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi digital memungkinkan individu menjadi lebih adaptif terhadap perubahan teknologi sehingga mampu menghasilkan perilaku kerja inovatif yang lebih tinggi.

Bersumber kajian teori dan temuan riset terdahulu, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya digital competency merupakan kapabilitas strategis yang memungkinkan individu memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas kerja, memperkuat kolaborasi, serta mendorong munculnya innovative work behavior.

Knowledge Sharing

Knowledge sharing merupakan proses pertukaran pengetahuan, pengalaman, keterampilan, dan informasi antarindividu maupun antarkelompok untuk menciptakan pemahaman bersama serta meningkatkan kemampuan organisasi dalam menyelesaikan berbagai permasalahan. Dalam era transformasi digital, proses berbagi pengetahuan semakin efektif melalui pemanfaatan platform digital yang memungkinkan penyimpanan, distribusi, dan kolaborasi pengetahuan secara real time sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi (Cristache et al., 2025). *Knowledge sharing* merupakan salah satu mekanisme utama dalam membangun organisasi pembelajar karena memungkinkan individu memperoleh perspektif baru, mengembangkan kompetensi, dan menciptakan solusi inovatif berdasarkan pengalaman kolektif organisasi. Osmanaj et al. (2022) menjelaskan bahwa aktivitas berbagi pengetahuan memungkinkan transfer task knowledge yang selanjutnya meningkatkan kemampuan individu dalam menghasilkan innovative work behavior.

Penelitian Sebetci et al. (2025) menunjukkan bahwa perilaku berbagi pengetahuan berefek positif pada innovative work behavior karena pertukaran informasi mampu meningkatkan kreativitas, kolaborasi, dan kemampuan implementasi ide baru dalam organisasi. Temuan

tersebut diperkuat oleh Renaldi et al. (2025) yang mengungkapkan bahwasanya peningkatan literasi digital dan komunikasi digital memperkuat perilaku inovatif melalui proses pembelajaran dan knowledge sharing. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, knowledge sharing dapat dipahami sebagai mekanisme organisasi yang mentransformasikan pengetahuan individual menjadi pengetahuan kolektif sehingga memperkuat kemampuan organisasi dalam menciptakan inovasi.

Innovative Work Behavior

Innovative work behavior merupakan perilaku individu yang mencerminkan kemampuan menghasilkan, mengembangkan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide-ide baru yang memberikan manfaat bagi organisasi. Perilaku kerja inovatif tidak hanya berkaitan dengan kreativitas, tetapi juga mencakup keberanian mengusulkan perubahan, membangun kolaborasi, dan mengimplementasikan gagasan menjadi solusi nyata (Sary et al., 2023). Dalam era transformasi digital, *innovative work behavior* menjadi indikator penting keberhasilan organisasi karena kemampuan inovasi individu menentukan kecepatan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan pelanggan. Individu yang memiliki perilaku kerja inovatif cenderung lebih proaktif mencari peluang, mengevaluasi alternatif solusi, serta memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Carvalho et al., 2023).

Penelitian Siregar et al. (2026) menunjukkan bahwa digital leadership, kreativitas, dan work engagement merupakan faktor penting yang mampu meningkatkan innovative work behavior. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perilaku inovatif terbentuk melalui kombinasi kompetensi individu, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja yang mendorong pembelajaran berkelanjutan. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, innovative work behavior merupakan perilaku strategis yang mencerminkan kemampuan individu dalam menghasilkan dan mengimplementasikan inovasi sehingga menjadi faktor krusial pada penignkatan daya saing organisasi pada era transformasi digital.

METODE PENELITIAN

Penelitian berikut mengadopsi pendekatan kuantitatif melalui desain explanatory research guna mengeksplorasi dampak Digital Competency pada Innovative Work Behavior, dengan Knowledge Sharing berperan menjadi variabel mediasi. Data yang dipergunakan ialah data primer yang dikumpulkan lewat kuesioner yang disebarkan terhadap 250 karyawan di organisasi yang sudah menjalankan transformasi digital. Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan ialah purposive sampling, yakni pada karyawan tetap yang sudah bekerja setidaknya satu tahun dan menggunakan teknologi digital pada pekerjaan mereka. Instrumen penelitian dibuat dengan mengacu pada indikator dari setiap variabel yang diambil melalui penelitian sebelumnya, dan pengukurannya mempergunakan skala Likert 5 poin, yang berkisar dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Untuk analisis data, digunakan SEM-PLS (Structural Equation Modeling–Partial Least Squares) melalui software SmartPLS 4. Proses analisis mencakup evaluasi outer model melalui pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk, dan evaluasi inner model lewat uji koefisien determinasi (R^2), *effect size* (f^2), *predictive relevance* (Q^2), dan *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR). Pengujian hipotesis dijalankan dengan prosedur bootstrapping guna menganalisis efek baik secara langsung ataupun tidak langsung (mediasi) antara variabel pada taraf signifikansi 5%. Kondisi tersebut bertujuan untuk mengungkapkan keterkaitan kausal yang ada antara *Digital Competency, Knowledge Sharing*, serta *Innovative Work Behavior*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan penelitian disampaikan menurut analisis yang dihasilkan SEM-PLS, yang mencakup penilaian model pengukuran, penilaian model struktural, serta uji hipotesis.

Tabel. 1 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Antarvariabel	Koefisien Jalur	t-statistic	p-value	Keputusan
H1	*Digital Competency→ Knowledge Sharing*	0,684	12,851	0,000	Diterima
H2	*Digital Competency→ Innovative Work Behavior*	0,291	3,742	0,000	Diterima
H3	*Knowledge Sharing → Innovative Work Behavior*	0,553	8,974	0,000	Diterima
H4	*Digital Competency→ Knowledge Sharing → Innovative Work Behavior*	0,378	6,852	0,000	Diterima

Sumber: data diolah, 2026

Bersumber melalui Tabel 1, terlihat bahwasanya Digital Competency berefek positif signifikan pada Knowledge Sharing melalui koefisien jalur senilai 0,684 dan nilai p < 0,001. Di samping itu, Digital Competency juga berefek positif pada Innovative Work Behavior melalui koefisien jalur senilai 0,291. Temuan penelitian berikut mengindikasikan bahwasanya Knowledge Sharing berefek positif pada Innovative Work Behavior melalui koefisien jalur senilai 0,553. Bukan hanya itu, temuan uji untuk efek tidak langsung memperlihatkan bahwasanya Knowledge Sharing secara signifikan memediasi keterkaitan antara Digital Competency dan Innovative Work Behavior, yang berarti semua hipotesis penelitian diterima.

Tabel. 2 Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel Endogen	R^2	Kategori
Knowledge Sharing	0,468	Sedang
Innovative Work Behavior	0,632	Kuat

Sumber: data diolah, 2026

Nilai **R^2** menunjukkan bahwa ***Digital Competency*** mampu menjelaskan variasi ***Knowledge Sharing*** sebesar 46,8%, sedangkan ***Digital Competency*** dan ***Knowledge Sharing*** secara bersamaan bisa mengungkapkan variasi ***Innovative Work Behavior*** senilai 63,2%. Sisanya dipengaruhi melalui variabel lain di luar model penelitian.

Pengaruh *Digital Competency* terhadap *Knowledge Sharing*

Temuan penelitian memperlihatkan bahwasanya Digital Competency berefek positif signifikan pada Knowledge Sharing. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan karyawan untuk memanfaatkan teknologi digital, kian tinggi pula kecenderungan mereka dalam berbagi pengetahuan, pengalaman, dan informasi dengan rekan kerja. Kompetensi digital memungkinkan individu memanfaatkan berbagai platform digital, seperti sistem manajemen pengetahuan, aplikasi kolaborasi, dan media komunikasi digital, sehingga proses pertukaran pengetahuan menjadi lebih cepat, efektif, dan terdokumentasi dengan baik. Kondisi tersebut mendorong terciptanya budaya pembelajaran yang berkelanjutan dalam organisasi.

Temuan berikut memperkuat *Knowledge-Based View* (KBV) yang memandang pengetahuan sebagai aset strategis yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif apabila

diperoleh, dikelola, dan dibagikan secara efektif di dalam organisasi. Dalam perspektif tersebut, digital competency merupakan kapabilitas yang mempermudah individu memperoleh, mengolah, dan mendistribusikan pengetahuan melalui teknologi digital sehingga meningkatkan efektivitas knowledge sharing dan memperkuat proses pembelajaran organisasi (Cristache et al., 2025).

Temuan berikut juga searah pada pendapat Carvalho et al. (2023) yang mengungkapkan bahwasanya kompetensi digital meningkatkan kemampuan individu guna memanfaatkan teknologi dalam mendukung kolaborasi, komunikasi, dan pembelajaran di tempat kerja. Temuan ini juga diperkuat oleh Utami et al. (2022) yang menjelaskan bahwa digital competence mendorong peningkatan komunikasi dan berbagi pengetahuan melalui pemanfaatan teknologi digital. Selain itu, Martayadi et al. (2026) membuktikan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif terhadap knowledge sharing pada organisasi yang sedang menjalankan transformasi digital. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan kompetensi digital karyawan sebagai fondasi utama dalam membangun budaya knowledge sharing yang berkelanjutan.

Pengaruh *Digital Competency* terhadap *Innovative Work Behavior*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Digital Competency berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan digital memungkinkan karyawan memanfaatkan teknologi untuk memperoleh informasi, mengeksplorasi berbagai alternatif solusi, mengembangkan kreativitas, serta mengimplementasikan ide-ide baru dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, kompetensi digital menjadi salah satu faktor penting yang mendukung terbentuknya perilaku kerja inovatif di era transformasi digital.

Temuan tersebut sejalan dengan Ability–Motivation–Opportunity (AMO) Theory, yang menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) merupakan salah satu determinan utama dalam membentuk perilaku kerja. Individu yang memiliki kemampuan digital yang tinggi akan lebih mudah mengakses informasi, memanfaatkan teknologi, serta menghasilkan inovasi yang memberikan nilai tambah bagi organisasi. Dalam konteks transformasi digital, kompetensi digital juga memperluas kesempatan individu untuk berkolaborasi, belajar, dan mengembangkan solusi inovatif melalui pemanfaatan teknologi digital.

Hasil penelitian ini konsisten dengan Carvalho et al. (2023) yang menemukan bahwa digital competency berpengaruh positif terhadap innovative work behavior pada pegawai perguruan tinggi. Temuan tersebut juga didukung oleh Sary et al. (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi digital meningkatkan kreativitas dan kemampuan individu dalam mengimplementasikan inovasi di lingkungan kerja. Selain itu, Saleh et al. (2025) menegaskan bahwa kompetensi digital berkontribusi terhadap peningkatan kinerja melalui peningkatan motivasi dan kemampuan individu dalam memanfaatkan teknologi digital. Dengan demikian, pengembangan kompetensi digital menjadi strategi penting bagi organisasi dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan.

Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behavior*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior. Temuan ini menunjukkan bahwa aktivitas berbagi pengetahuan memungkinkan karyawan memperoleh wawasan baru, memperluas pengalaman, dan mengintegrasikan berbagai informasi yang berasal dari rekan kerja sehingga mempermudah proses penciptaan dan implementasi inovasi. Semakin intensif proses knowledge sharing berlangsung, semakin besar peluang individu menghasilkan ide-ide kreatif yang memberikan nilai tambah bagi organisasi.

Temuan penelitian ini mendukung Knowledge-Based View (KBV) yang menjelaskan bahwa pengetahuan merupakan sumber daya strategis yang akan memberikan keunggulan kompetitif apabila dimanfaatkan secara kolektif dalam organisasi. Melalui knowledge sharing, pengetahuan individual diubah menjadi pengetahuan organisasi yang dapat dimanfaatkan bersama untuk meningkatkan kreativitas, mempercepat pembelajaran, dan menghasilkan inovasi yang berkelanjutan (Cristache et al., 2025)

Temuan studi ini sejelan pada studi yang dilaksanakan Osmanaj et al. (2022) yang membuktikan bahwa knowledge sharing meningkatkan innovative work behavior melalui mekanisme transfer *task knowledge*. Temuan tersebut diperkuat oleh Sebetci et al. (2025) yang menunjukkan bahwa perilaku berbagi pengetahuan meningkatkan kreativitas dan implementasi ide-ide baru dalam organisasi. Selain itu, Nuraini (2024) menemukan bahwa knowledge sharing berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi individu yang pada akhirnya memperkuat perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, organisasi perlu menciptakan budaya berbagi pengetahuan yang didukung oleh teknologi digital untuk meningkatkan kapasitas inovasi karyawan.

Peran Mediasi *Knowledge Sharing*

Temuan studi berikut memperlihatkan bahwasanya Knowledge Sharing mampu memediasi efek Digital Competency pada Innovative Work Behavior. Temuan tersebut menandakan bahwasanya kompetensi digital bukan hanya berefek langsung pada perilaku kerja inovatif, namun juga bekerja lewat mekanisme berbagi pengetahuan. Karyawan yang memiliki kompetensi digital tinggi cenderung lebih aktif memanfaatkan teknologi untuk berbagi pengalaman, informasi, dan keterampilan, sehingga tercipta proses pembelajaran kolektif yang mendorong munculnya perilaku kerja inovatif.

Dalam perspektif Knowledge-Based View (KBV), kompetensi digital merupakan sumber daya berbasis pengetahuan, sedangkan knowledge sharing merupakan mekanisme yang mentransformasikan pengetahuan individual menjadi pengetahuan kolektif yang dapat dimanfaatkan organisasi untuk menciptakan inovasi. Proses transformasi tersebut memperkuat kemampuan organisasi dalam menghasilkan solusi baru, meningkatkan kreativitas, dan menjaga keunggulan kompetitif di era transformasi digital (Cristache et al., 2025).

Temuan berikut searah pada riset Martayadi et al. (2026) yang menunjukkan bahwasanya aktivitas knowledge sharing menjadi mekanisme penting yang menjelaskan hubungan antara digital competence dan innovative work behavior. Temuan tersebut juga diperkuat melalui Osmanaj et al. (2022), yang mengungkapkan bahwasanya transfer *task knowledge* berperan sebagai penghubung antara kompetensi individu dan perilaku inovatif. Maka sebab itu, organisasi tidak cukup hanya meningkatkan kompetensi digital karyawan, tetapi juga perlu mengembangkan sistem manajemen pengetahuan dan budaya knowledge sharing agar manfaat kompetensi digital dapat diwujudkan secara optimal dalam bentuk innovative work behavior.

KESIMPULAN

Eksplorasi empiris dalam penelitian ini berhasil membuktikan bahwa *digital competency* Penelitian berikut memperlihatkan bahwasanya ***Digital Competency*** berefek positif signifikan pada ***Knowledge Sharing*** dan ***Innovative Work Behavior***. Selain itu, ***Knowledge Sharing*** juga berefek positif signifikan pada ***Innovative Work Behavior*** serta mampu memediasi pengaruh ***Digital Competency*** pada ***Innovative Work Behavior***. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi digital yang didukung oleh budaya berbagi pengetahuan dapat

meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat ***Knowledge-Based View*** **(KBV)** dengan menunjukkan bahwasanya ***Knowledge Sharing*** merupakan mekanisme penting dalam mentransformasikan kompetensi digital menjadi perilaku kerja inovatif.

Organisasi disarankan untuk meningkatkan kompetensi digital karyawan lewat pengembangan dan pelatihan teknologi yang diintegrasikan dengan sistem ***Knowledge Sharing*** agar tercipta budaya pembelajaran dan inovasi yang berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, seperti ***Digital Leadership***, ***Employee Engagement***, atau ***Innovation Capability***, serta menguji model pada sektor industri yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR REFERENSI

Audrin, B., Audrin, C., & Salamin, X. (2024). Digital skills in the workplace: A systematic literature review and research agenda. *Technological Forecasting and Social Change, 199*, 123530. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.123530

Carvalho, L. P., Poleto, T., Ramos, C. C., Rodrigues, F. A., Carvalho, V. D. H., & Nepomuceno, T. C. C. (2023). Predictors of digital competence of public university employees and the impact on innovative work behavior. *Administrative Sciences, 13*(5), Article 131. https://doi.org/10.3390/admsci13050131

Chatterjee, S., Chaudhuri, R., Vrontis, D., & Thrassou, A. (2023). Digital transformation and organizational innovation: The role of digital capabilities. *Journal of Innovation & Knowledge, 8*(2), 100367. https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100367

Cristache, N., Croitoru, G., & Florea, N. V. (2025). The influence of knowledge management on innovation and organizational performance. *Journal of Innovation & Knowledge, 10*(5), 100793. https://doi.org/10.1016/j.jik.2025.100793

Crnobrnja, J., Stefanović, D., Romero, D., & Softić, S. (2023). Digital transformation towards Industry 5.0: A systematic literature review. In E. Alfnes, A. Strandhagen, D. Romero, G. von Cieminski, & T. Buer (Eds.), *Production Management Systems for Responsible Manufacturing, Service, and Logistics Futures* (IFIP Advances in Information and Communication Technology, Vol. 689, Part I, pp. 269–281). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-43662-8_20

Martayadi, Z., Asmony, T., & Nurmayanti, S. (2026). The effect of knowledge sharing and digital competence on innovative work behavior with thriving at work as an intervening variable among echelon II officials in West Nusa Tenggara Provincial Government. *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business, 8*(2). https://doi.org/10.24256/kharaj.v8i2.1048

Nuraini, L. (2024). The effect of knowledge sharing and motivation on competence with innovative behavior as a mediator variable (Study on teachers in East Jakarta). *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, 9*(2), 113–122. https://doi.org/10.36407/jrmb.v9i2.1593

Osmanaj, V., Muhammed, S., Kulakli, A., & Zaidi, S. F. H. (2022). Knowledge sharing and innovative work behavior: The mediating role of task knowledge. In A. Rocha, H. Adeli, G. Dzemyda, F. Moreira, & A. M. Ramalho Correia (Eds.), *Knowledge discovery, knowledge engineering and knowledge management* (Communications in Computer and Information Science, Vol. 1643, pp. 117–136). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-14602-2_6

Renaldi, A., Wihadanto, A., & Anwar, K. (2025). Building innovative behavior through training,

literacy, and digital communication in the general court of West Kalimantan. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics, 8*(1), 2499–2519. https://doi.org/10.31538/iijse.v8i1.6033

Sabila, A., Afrina, M., & Tania, K. D. (2025). The influence of knowledge management and digital competence on employee performance: Mediating role of innovative behavior. *Journal of Artificial Intelligence and Computing, 9*(6), 3871–3882.

Saleh, S., Muluk, M. R. K., & Setyowati, E. (2025). Digital competence and employee performance: The mediating role of work motivation in the public sector. *Journal of Cultural Analysis and Social Change, 10*(2), 580–592. https://doi.org/10.64753/jcasc.v10i2.1646

Sary, F. P., Dudija, N., & Moslem, M. (2023). Do digital competency and self-leadership influence teachers' innovative work behavior? *European Journal of Educational Research, 12*(3), 1449–1463. https://doi.org/10.12973/eu-jer.12.3.1449

Sebetci, Ö., Çavuş, M. N., & Çavuş, B. (2025). Examining the impact of digital leadership on innovative work behavior and knowledge sharing behavior through psychological ownership. *Journal of Organizational Change Management*. Advance online publication.

Siregar, J., Widodo, W., Permana, R., Sriyono, H., & Saputro, A. (2026). Evoking teachers' innovative work behavior: Perspective of digital leadership, creativity, and proactive personality through work engagement. *European Journal of Educational Research, 15*(1), 323–339. https://doi.org/10.12973/eu-jer.15.1.323

Utami, H. F., Ukkas, I., Hamid, R. S., & Goso, G. (2022). Peran knowledge sharing dan digital competence dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pengusaha muda: Kerangka kerja konseptual dan evaluasi empiris. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis, 5*(1), 167–184. https://doi.org/10.36407/jmsab.v5i1.576